



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL EN

Aviation

Le droit de refuser un travail dangereux à bord d'un aéronef en service



La partie II du *Code canadien du travail* contient les dispositions réglementaires ayant pour but de veiller à ce que la santé et la sécurité des employés relevant de la compétence fédérale soient protégées et leur accorde trois droits fondamentaux, soit :

- le droit de connaître;
- le droit de participer;
- le droit de refuser un travail dangereux.



La présente brochure traite des droits et des responsabilités de l'employeur et de l'employé en ce qui a trait au droit de l'employé de refuser un travail dangereux à bord d'un aéronef en service. À titre de précision, un aéronef est dit « en service » lorsqu'il effectue un vol au Canada ou dans un pays étranger. Il est également en service lorsqu'il se déplace au sol par ses propres moyens dans le cadre d'un décollage ou d'un atterrissage et que les portes de l'aéronef sont fermées.

Qui peut refuser un travail dangereux à bord d'un aéronef en service?

Les employés visés par la partie II du *Code canadien du travail* peuvent refuser un travail dangereux à bord d'un aéronef en service. Toutefois, un employé ne peut pas refuser de travailler si :

- le refus de travailler met la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne directement en danger*;
- le danger en question est une condition normale d'emploi.

Réf. : Paragraphe 128(2) de la partie II du Code canadien du travail

* « danger » Situation, tâche ou risque — existant ou éventuel susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade — même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats — avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur.

Réf. : Paragraphe 122(1) de la partie II du Code canadien du travail

Dans quelles circonstances un employé peut-il refuser de travailler à bord d'un aéronef en service?

Un employé peut refuser de travailler à bord d'un aéronef en service s'il a des motifs raisonnables de croire que :

- l'utilisation d'une machine ou chose à bord de l'aéronef constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
- les conditions de travail à bord de l'aéronef représentent un danger pour lui;
- l'accomplissement d'une activité à bord de l'aéronef constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

Réf. : Paragraphe 128(3) de la partie II du Code canadien du travail

Quelles mesures doivent être prises si l'employé a des motifs raisonnables de refuser de travailler à bord d'un aéronef en service?

- L'employé doit aviser immédiatement le responsable de l'aéronef de la situation de danger.
- Après avoir été avisé, le responsable doit aussitôt que possible, sans toutefois compromettre le fonctionnement de l'aéronef, décider si l'employé peut cesser de travailler et informer l'employé de sa décision.
- S'il est informé qu'il ne peut cesser de travailler, l'employé ne peut, pendant que l'aéronef est en service, se prévaloir du droit de refus de travailler.
- Toutefois, s'il estime que le danger persiste, l'employé doit faire sans délai rapport sur la question à son employeur après l'atterrissage de l'aéronef.

Réf. : Paragraphes 128(3), 128(4) et 128(6) de la partie II du Code canadien du travail

Après que l'aéronef a atterri à sa première destination, comment l'employé qui n'a pas eu l'autorisation de cesser de travailler pendant que l'aéronef était en service peut-il prendre d'autres mesures?

- L'employé doit immédiatement faire rapport à l'employeur des circonstances entourant la situation, et si l'employeur reconnaît l'existence d'un danger, il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger les employés et doit ensuite informer le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité de la situation et des mesures prises.
- En l'absence de règlement de la situation, l'employé peut maintenir son refus. Il doit alors présenter sans délai un rapport sur les circonstances de la situation à l'employeur et au comité local ou au représentant en matière de santé et de sécurité.
- Après avoir été informé de ce refus, l'employeur doit faire enquête sur la situation en présence de l'employé et de son représentant.

Nota : Si un membre du comité local n'occupant pas un poste de direction ou le représentant en matière de santé et de sécurité n'est pas disponible, l'employé doit choisir un autre employé qui devra être présent lors de l'enquête.

Réf. : Paragraphes 128(6), 128(8), 128(9) et 128(10) de la partie II du Code canadien du travail

Qu'arrive-t-il si le problème n'est pas réglé et que l'employé continue de refuser de travailler croyant que le travail en question représente toujours un danger?

Après avoir été informé de ce refus, l'employeur doit immédiatement aviser un inspecteur de la sécurité de l'aviation civile — santé et sécurité au travail (ISAC-SST), qui fait immédiatement une enquête sur la situation, en présence de l'employeur, de l'employé et du représentant de l'employé.

Réf. : Paragraphes 128(13) et 129(1) de la partie II du Code canadien du travail



Quels sont les droits de l'employeur avant la tenue de l'enquête et la décision de l'ISAC-SST?

- L'employeur peut demander à l'employé concerné de demeurer en un lieu sûr proche du lieu en cause ou assigner celui-ci à d'autres tâches convenables.
- L'employeur peut affecter un autre employé qui a les compétences voulues pour faire le travail, à condition que cet employé ait été informé du refus de travailler et des motifs du refus, et que l'employeur croie, pour des motifs raisonnables, que l'employé ne court pas de danger.

Réf. : Paragraphe 129(5) de la partie II du Code canadien du travail

Qu'arrive-t-il si l'ISAC-SST détermine qu'il existe un danger?

Si l'ISAC-SST estime qu'il y a un danger, il émettra des instructions afin de corriger la situation. L'employé peut maintenir son refus jusqu'à l'exécution des instructions ou leur modification ou annulation suite à un appel.

Réf. : Paragraphes 129(6), 145(2) et 145(2.1) de la partie II du Code canadien du travail

Après que l'ISAC-SST a déterminé qu'un danger existe, existe-t-il un recours pour l'employeur qui n'est pas d'accord avec cette décision?

- L'employeur se sentant lésé par les instructions données par l'ISAC-SST peut, dans les trente jours qui suivent la date où les instructions sont données, interjeter appel de celles-ci par écrit auprès d'un agent d'appel.
- À moins que l'agent d'appel n'en ordonne autrement, l'appel n'a pas pour effet de suspendre la mise en œuvre des instructions.
- L'agent d'appel peut modifier, annuler ou confirmer les instructions et peut donner les instructions qu'il juge indiquées.

Réf. : Paragraphes 146(1), 146(2) et 146.1(1) de la partie II du Code canadien du travail

Qu'arrive-t-il si l'ISAC-SST détermine qu'il n'existe aucun danger?

- L'employé retourne au travail.

Important : À ce point, l'employé qui choisit de ne pas retourner au travail n'est plus protégé par la partie II du Code canadien du travail.

- L'employé peut, par écrit et dans un délai de dix jours à compter de la réception de la décision, appeler de la décision de l'ISAC-SST auprès d'un agent d'appel.
- L'agent d'appel peut modifier, annuler ou confirmer la décision et peut donner les instructions qu'il juge indiquées.

Nota : La décision d'un agent d'appel est définitive et non susceptible de recours judiciaire. Cependant, l'employeur ou l'employé se sentant lésé par la décision de l'agent d'appel peut en appeler de la décision en présentant une demande de contrôle judiciaire conformément à la Loi sur la Cour fédérale.

Réf. : Paragraphes 129(7) et 146.1(1), de même que l'article 146.3 de la partie II du Code canadien du travail

L'employeur a-t-il le droit de prendre des mesures disciplinaires contre un employé?

L'employeur n'a pas le droit d'imposer ou de menacer de prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui a observé les dispositions de la partie II du Code canadien du travail ou cherché à les faire appliquer. Si cette situation se produit, l'employé a le droit d'interjeter appel auprès du Conseil canadien des relations industrielles.

Il est par ailleurs important pour les employeurs de noter que la partie II du Code canadien du travail précise aussi qu'à l'issue des processus d'enquête et d'appel, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé qui s'est prévalu du droit de refuser un travail dangereux, s'il peut prouver que celui-ci a délibérément exercé ce droit de façon abusive.

Réf. : Article 147 et paragraphe 147.1(1) de la partie II du Code canadien du travail

Pour plus d'information à ce sujet ou pour d'autres renseignements sur la santé et la sécurité au travail en aviation des employés qui travaillent à bord d'aéronefs en service, vous pouvez communiquer avec l'ISAC-SST de votre Région ou, si celui-ci n'est pas disponible, avec le bureau de la SST en aviation de Transports Canada à Ottawa :

Région du Pacifique :	(604) 666-0155
Région des Prairies et du Nord :	
Edmonton	(780) 495-7079
Winnipeg	(204) 983-1428
Région de l'Ontario :	(416) 954-5320
Région du Québec :	(514) 633-3722
Région de l'Atlantique :	(506) 851-6561

SST en aviation : Ottawa	(613) 991-1271
	(613) 998-4705
	(613) 990-1072
Télécopieur :	(613) 954-1602

Veuillez visiter notre site Web à l'adresse suivante : www.tc.gc.ca/aviationcivile/commerce/ss

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication, veuillez communiquer avec le Centre de communications de l'Aviation civile au 1 800 305-2059 ou, dans la région de la capitale nationale, au 613 993-7284, ou encore veuillez visiter le site Web suivant : www.tc.gc.ca/AviationCivile/communications/publications.htm

ISBN: 0-662-68049-9
Catalogue No.: T52-4/5-2004